

свідчить про необхідність розгляду у подальших дослідженнях проблеми формування кваліфікації та професіоналізму вітчизняних працівників.

1. Соціальний розвиток України: сучасні трансформації та перспективи / С.І.Бандур, Т.А.Засьч, В.І.Куценко та ін.; За заг. ред. д-ра екон. наук, проф., чл.-кор. НАН України Б.М.Данилишина. – 2-ге вид., доп. і перероб. – Черкаси: Брама-Україна, 2006. – 620 с.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
3. Лібанова Е. М. Ринок праці. – К.: Центр навч. літератури, 2003. – 224 с.
4. Лісогор Л. С. Конкурентність на ринку праці: механізми реалізації / Відповід. ред. член-кор. НАН України, д.е.н., проф. Е.М.Лібанова. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2005. – 168 с.
5. Лісогор Л. СОТ і ринок праці: переваги і виклики // Праця і зарплата. – 2008. – №17 (597). – С.5-7.
6. Основи економічної теорії: політекономічний аспект / Г.Н.Климко, В.П.Нестеренко, Л.О.Каніщенко та ін.; За ред. Г.Н.Климка, В.П.Нестеренка. – 2-ге вид., перероб. та доп. – К.: Вища шк., 1997. – 743 с.
7. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. – М.: НОРМА - ИНФРА, 1998. – 384 с.
8. Шаманська Н. Зайнятість і ринок праці: теоретико-методологічні засади // Світ фінансів. – 2007. – Вип.2 (11). – С.7-20.
9. Гаркавенко Н. Проблема збалансованості регіональних ринків праці // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 4. – С.40-44.
10. Тумакова С.В. Социально-экономические проблемы рынка рабочей силы: теория, практика. – Донецк: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2005. – 436 с.
11. Герасимчук В.І., Петрова І.Л., Туранський Ю.П. Проблема вибору оптимального рішення з можливих варіантів розвитку регіонального ринку праці / За заг. ред. Ю.П.Туранського. – К.: Укр. ін-т соціальних досліджень, 2001. – 147 с.
12. Михайлова Л.І. Економічні основи формування людського капіталу в АПК. – Суми: Довкілля, 2003. – 326 с.

Отримано 02.12.2009

УДК 314.47 (477)

О.В.ІВАНІСОВ, О.Ф.ДОРОВСЬКОЇ, кандидати екон. наук
Харківський національний економічний університет

ПРОБЛЕМА ДЕМОГРАФІЧНОГО СТАРІННЯ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Визначається сутність проблеми демографічного старіння населення в Україні і за кордоном та її наслідки в умовах сучасного розвитку суспільства.

Определяется сущность проблемы демографического старения населения в Украине и за рубежом, а также её последствия в условиях современного развития общества.

The authors define the essence of the problem of demographic ageing of the population in Ukraine and abroad and its consequences under modern conditions of the society development.

Ключові слова: старіння населення, демографічне старіння населення, демографічна структура населення, соціальне самопочуття, працездатне населення, непрацездатне населення, зайнятість населення, безробіття, професійна освіта.

В умовах економічних реформ особливої значущості набувають процеси адаптації різних груп населення (молодь і літні люди) до ринкових відносин. Від того, як вони протікають, залежить в кінцевому підсумку соціальна ціна економічних перетворень, їх темпи і ефективність. Мірою соціальної адаптації населення може виступати соціальне самопочуття і ступінь суб'єктивної вбудованості в ринкові структури. Під соціальним самопочуттям розуміється інтегральна суб'єктивна оцінка людиною успішності свого буття [7]. Таке розуміння включає всі аспекти взаємозв'язку людини і навколишнього середовища, зокрема ті з них, які характеризують ступінь задоволення потреб і відповідності між соціальними очікуваннями і реальністю. Соціальне самопочуття населення виступає цільовою функцією реформування в більшості цивілізованих країн [4]. На жаль, в нашій країні цей підхід не був прийнятий на озброєння ініціаторами реформ, і перехід до ринку здійснювався без урахування і поза орієнтацією на поліпшення соціального самопочуття населення. Тому актуальним виявляється пошук проблем, які зумовлюють зменшення рівня розвитку потенціалу українського суспільства, а саме проблема скорочення (старіння) чисельності працездатного населення держави.

Серед вчених, які займалися вирішенням даної проблеми, необхідно відзначити В.А.Борисова, Д.І.Валентя, Н.А.Волгіну, В.М.Медкова, А.І.Щербакова, Д.К.Шелестова [4-9].

Метою даного дослідження є вивчення сутності та наслідків демографічного старіння населення в Україні.

Об'єктом даної роботи є процес демографічного старіння населення в Україні.

Суб'єктом даної роботи виступає населення України.

Основними завданнями даного дослідження є:

- визначення сутності поняття “соціальне самопочуття” як основного показника оцінки добробуту населення;
- визначення сутності демографічної категорії “старіння населення”;
- аналіз процесу демографічного старіння населення в Україні та за кордоном;
- виявлення негативних наслідків демографічного старіння населення в Україні та за кордоном;
- визначення напрямків щодо подолання негативних наслідків демографічного старіння населення в Україні.

Суспільні катаклізми, які відчуваються кожною людиною, додають

драматичний відтінок соціальному положенню людей. Дані моніторингів громадської думки свідчать про невиправдано високу соціальну ціну реформ, що проводяться, вони супроводжуються різким падінням соціального самопочуття населення [9]. У даний час воно досягло неприпустимо низької відмітки. Абсолютна більшість людей відчуває сильний дискомфорт, обумовлений:

- масовим зuboжінням населення;
- руйнуванням традиційних життєвих цінностей і стереотипів поведінки, кризою менталітету;
- суб'єктивною неготовністю великих груп людей до ринкових відносин;
- соціальною незахищеністю і безпорадністю населення перед суспільними змінами [5].

Швидкість трансформації антиринкової свідомості в ринкову не встигає за ходом реформ, а формування ринкових поведінкових стереотипів проходить ще повільніше, ніж трансформація свідомості суспільних груп. Спрацьовує ефект подвійного запізнювання, який не повністю вивчається організаторами реформ.

Цей стан є особливо актуальним для працездатного населення у віці від 45 до 60 років. Нав'язувана людям старшого віку роль суспільного баласту жодним чином не відповідає дійсності. Задумай вони всі разом звільнитися з роботи, в нас зникнуть не тільки гардеробниці, няньки, вахтери, але й спустіють школи, кабінети державних поліклінік, інститути позбудуться більшої частини викладачів, ускладниться діяльність наукових установ, багатьох заводів і фабрик, опустіють радгоспні і присадибні господарства, зникне не менше 1/3 найактивніших фермерів. Щоб призвати на їх місце молодь, державі доведеться збільшити зарплату в два-три рази [6].

Як визнають соціологи, наша культура – молодіжно-орієнтована. У ній фізична сила і краса молодості посилено пропагуються ЗМІ. Проте демографічні тенденції говорять про зростання кількості літніх людей.

Соціально-демографічні процеси роблять найсерйозніший вплив на характер функціонування всього економічного механізму. Однією з таких демографічних подій, що має безпосередній вплив на характер суспільних процесів, є старіння населення. Вона зачіпає переважну більшість промислово розвинених країн і викликає необхідність внесення істотних корективів у соціально-економічну політику, що проводиться.

За всіма демографічними прогнозами, на початку другого десятиріччя ХХІ ст. в країнах з розвинутою ринковою економікою слід чекати значних змін у демографічній структурі населення і, в першу чергу, збі-

льшення абсолютної і відносної частки осіб літнього віку [8].

Негативні соціально-економічні наслідки старіння населення пов'язані не стільки з самим процесом старіння, скільки з одночасною зміною співвідношення між особами літнього віку і працездатним населенням, до якого традиційно відносяться чоловіки і жінки 15-60 років. У свою чергу скорочення осіб працездатного віку пояснюється постійним зниженням (починаючи з 1950-х років) рівня народжуваності населення.

Насторожують цифри, які характеризують тенденцію зміни вікового складу населення. Якщо у 2000 р. літні люди складали в європейських країнах 19% від осіб працездатного віку, то до 2030 р. цей показник зросте майже у два рази – до 37%. В Японії, де демографічна ситуація в даний час найбільш благополучна, цей показник суттєво збільшиться і складе приблизно 44%. Запобігання негативним соціальним наслідкам демографічних процесів стає там однією з головних турбот державної політики.

В Україні у 2008 р. (у порівнянні з 1998 р.) смертність зросла на 24%, народжуваність виявилася нижчою за неї на 3,8%. У 2000-2008 рр. це визначило зменшення населення на 2,7 млн. осіб. Українські чоловіки живуть на 15-17, а жінки на 7-10 років менше, ніж в Західній Європі [10].

Відкат на 135-е місце у світі за тривалістю життя чоловіків і на 100-е місце – жінок, що нижче, ніж у більшості африканських країн, не може залишатися непоміченими. Причини – низький рівень екології, оплати праці, незадовільні житлові умови, медичне обслуговування, харчування.

Старіння населення означає скорочення притоку молоді в економіку. А це призводить до уповільнення процесів зміни професійно-кваліфікаційного і галузевого складу зайнятого населення, отже, до уповільнення зростання ефективності економіки. Не менше значення має і зниження рівня мобільності населення, який стає все більш важливою умовою якості економічного зростання.

Тому, якщо не подолати тенденцію, що склалася, і не визначити перспективу соціального, економічного, науково-технічного розвитку країни на 25-30 років, то Україна може опинитися на узбіччі цивілізації.

Положення на ринку праці тієї чи іншої вікової групи характеризується двома основними показниками: рівень трудової активності (відношення економічно активного населення даної вікової групи до усього працездатного населення у цій віковій групі) і рівень зайнятості (питома вага осіб даної вікової групи, які працюють повний або неповний робочий день як за наймом, так і на умовах самозайнятості) [2].

Можна з упевненістю констатувати, що індекс зайнятості серед

літніх людей був би ще нижчий, коли б не політика заборони дискримінації за віком у сфері праці, що проводиться у країнах з розвинутою ринковою економікою в останнє десятиріччя.

Положення на ринку праці осіб старшого віку (45-60 років) багато в чому відрізняється від положення осіб у працездатному віці. Якщо показник зайнятості цієї вікової групи у 2000 р. складав у країнах Європи 70-90%, то у 2008 р. в цих межах він утримувався тільки у двох країнах: Швеції (75%) і Японії (85%). В інших країнах він складає 65-55%, причому у трьох державах (Франції, Фінляндії і Нідерландах) не перевищує в даний час 50% [10].

Гарантії зайнятості літніх людей забезпечуються двома способами: або ухваленням відповідних законодавчих актів (як, наприклад, в США), або шляхом відстеження державними службами, перш за все державною службою зайнятості, конкретних випадків дискримінації.

У США законодавчо закріплена заборона на звільнення за віком. Відповідний закон вперше прийнято у 1968 р., він поширював свій захист на осіб від 40 до 65 років, проте надалі вікова межа була збільшена до 70 років, а потім і зовсім відмінена. Подібне законодавство було прийнято у Франції і Канаді.

В деяких інших промислово розвинених країнах гарантії літнім людям у сфері зайнятості забезпечуються шляхом відстеження таких процесів, як пропорційність осіб літнього віку при масових звільненнях (Нідерланди), а також більш високої вихідної допомоги (Швеція).

В нашій країні співвідношення між населенням працездатного і пенсійного віку, від якого залежить фінансова стійкість пенсійної системи, є менш сприятливою, а ніж у переважній більшості західних країн. У нас цей коефіцієнт складає 1,99, у Швеції – 2,8, Великобританії – 3,1, США – 4,0, Канаді – 4,6. Чим вище цей показник, тим більша кількість працюючих осіб, які “годують” одного пенсіонера. Навантаження пенсійної системи на активну частину населення з кожним роком зростає [10].

Ситуацію, що склалася, можна проілюструвати співвідношенням чисельності зайнятих в економіці до чисельності людей старше за працездатний вік. У 2000 р. на 1000 чоловік старше за працездатний вік припадало 310 зайнятих у народному господарстві, а у 2008 р. – лише 224, тобто майже на 28% менше.

Рівень пенсійного забезпечення падає, а кількість пенсіонерів зростає. При цьому кількість платників податків продовжує знижуватися.

Щоб відрахування до Пенсійного фонду були посилені для працівників, доведеться збільшити їм зарплату. А це, неминуче позначиться на ціні продукції, тобто на її конкурентоспроможності. Зростання ж кіль-

кості пенсіонерів призведе до збільшення податків, а це, у свою чергу, зменшить приток інвестицій, більше того, спровокує відтік капіталу.

Проте статистичні дані свідчать, що з початку 2000 р. чисельність тих, що працюють старше за працездатний вік, скорочується. Наприклад, у 2008 р. (у порівнянні з 2003 р.) чисельність тих, що працюють старше за працездатний вік, скоротилася на 24,4%, і ця тенденція зберігається.

Ключова проблема в цих умовах – якісна організація професійної освіти.

На машинобудівних підприємствах України у 2008 р. професійна підготовка скоротилася вдсятеро, різко зменшився прийом працівників, що не мають професійної підготовки. Зруйнована державна система професійного навчання.

Наростання прихованого безробіття дозволяє підприємствам використовувати її для перекваліфікації і перенавчання працівників з метою подальшого їх використання на нових робочих місцях.

За даними цільової програми сприяння зайнятості населення України на 2000-2007 рр. (яка вже не відповідає сучасним реаліям), зберігається тенденція щодо скорочення обсягів внутрішньовиробничого навчання. У зв'язку з цим є необхідність в розширенні масштабів випереджаючої професійної освіти працівників, що знаходяться під ризиком звільнення, в умовах масового вивільнення при банкрутстві або санації підприємства.

Відчувають фінансові труднощі роботодавці (у нас до 50% збиткових підприємств), які не приділяють достатньо уваги і не виявляють зацікавленості в підвищенні кваліфікації своїх працівників. Програми навчання працівників на підприємствах орієнтовані в основному на отримання первинної кваліфікації, практично відсутні програми, які пов'язані з підготовкою працівників вищої кваліфікації. Недостатньо уваги приділяється мотивації працівників щодо підвищення професійно-кваліфікаційного рівня, практично відсутні фахівці-організатори внутрішньофірмового навчання, що мають спеціальну підготовку [10].

У даний час рівень витрат підприємств на організацію внутрішньовиробничого навчання кадрів складає у середньому 0,5% від виплачуваної зарплати. В той же час, як показує практика, мінімальні витрати, необхідні для простого відтворення професійного потенціалу підприємства, повинні бути не менше 1,5%.

Дана проблема має пряме відношення до розвитку якості робочої сили як складової частини людських ресурсів. Успішне вирішення цієї проблеми залежить від ряду заходів, які можливо виконати лише за до-

помогою держави, при безпосередній участі трудових колективів. Відзначимо основні з них:

- система наукових критеріїв оцінки темпів і ходу реформ повинна доповнюватися блоком соціологічних критеріїв, центральне місце в якому займає оцінка соціального самопочуття населення;
- необхідне вироблення цивілізованих норм і цінностей, які стали б регулятором взаємин людей у сфері праці і споживання, питання полягає в необхідності налагодження нормального, з погляду здорового глузду, зв'язку між людьми, працівниками, незалежно від виду їх праці, від ступеня її престижності [3];
- процес старіння повинен бути відображений у програмах зайнятості і створенні робочих місць;
- обов'язкова підтримка гарантій зайнятості літніх людей [1];
- вимагає зміни схема формування контингенту зайнятого населення;
- необхідне відтворення системи підготовки кадрів на підприємствах усіх форм власності, адекватній соціально-ринковій економіці.

Старіння робочої сили створить у ХХІ ст. безліч проблем. Однією з найсерйозніших є подолання стереотипних уявлень, що склалися, про працездатний вік. Ми повинні навчитися «витагувати» максимум з досвіду і компетенції людей похилого віку. А це можливо лише при постійному підвищенні якості трудового життя, вдосконаленні управління людськими ресурсами.

Підсумовуючи, слід зазначити, що науковою новизною даного дослідження є визначення сутності та наслідків процесу демографічного старіння населення та розробка деяких заходів щодо його подолання. Практичне впровадження даних заходів дозволить Україні наблизитися до Європейського співтовариства та стати цивілізованою державою, яка турбується про життя своїх громадян.

1. Конституція України. – К.: Просвіта, 1996. – 64 с.
2. Кодекс законів про працю в Україні. – К.: Праця, 1994. – 240 с.
3. Про охорону праці: Закон України // Голос України. – 1992. – 15 листопада.
4. Борисов В.А. Демография. – М.: NOTA BENE, 2007. – 350 с.
5. Валентей Д.И. Демография: состояние и перспективы. – М.: МГУ, 2008. – 247 с.
6. Демография / Под ред. проф. Н.А.Волгина. – М.: РАГС, 2007. – 183 с.
7. Медков В.М. Демография. – Ростов-на-Дону: Ростов, 2005. – 329 с.
8. Щербakov А.И., Мдинарадзе М.Г. Основы демографии и государственной политики народонаселения. – М.: МГУ, 2007. – 292 с.
9. Шелестов Д.К. Историческая демография. – М.: Высш. шк., 2006. – 170 с.
10. Держкомстат України // <http://ukrstat.gov.ua>.

Отримано 19.10.2009